



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL
PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO
GENOVA, EN EL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

MATTA RUBIO, ROSALÍ MERCEDES

ASESOR:

Dr. JIMÉNEZ CALDERÓN, CÉSAR EDUARDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


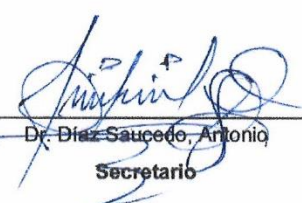
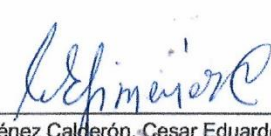
LIMA –PERÚ

2017

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Matta Rubio, Rosalí Mercedes, cuyo título es: "Cultura organizacional y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado GENOVA, en el distrito de los Olivos, 2017"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (Dieciséis).

Lima, 07 de Diciembre de 2017


Dr. Dávila Arenaza, Víctor
Presidente
Dr. Díaz Saucedo, Antonio
Secretario
Dr. Jiménez Calderón, Cesar Eduardo
Vocal

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

A DIOS, por bendecirme siempre y a toda mi familia por su apoyo incondicional, por enseñarme que en esta vida las cosas no llegan fáciles todo se logra con dedicación y esfuerzo.

Agradecimiento

Agradezco a los docentes de la universidad Cesar Vallejo por sus grandes enseñanzas durante mi carrera a mi asesor de tesis Dr. Cesar Eduardo Jiménez Calderón y a mi primo Johel por haberme dado la oportunidad de recurrir a su capacidad, conocimiento y por su paciencia para guiarme en todo el desarrollo de la tesis.

Declaración de autenticidad

Yo, Rosalí Matta Rubio con DNI N° 47989366, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 07 de Diciembre de 2017



Matta Rubio Rosalí Mercedes
DNI: 47989366

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: “Cultura organizacional y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado GENOVA, en el distrito de los Olivos, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Matta Rubio, Rosalí Mercedes

ÍNDICE

Página del jurado	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	vi
Presentación	vii
Resumen	ix
I Introducción	1
1.1 Realidad problemática	2
1.2 Trabajos previos	3
1.2.1 Antecedentes Internacionales	3
1.2.1 Antecedentes Nacionales	5
1.3 Teorías relacionadas al tema	8
1.3.1 Teorías para la Variable 1: Cultura Organizacional	8
1.3.2 Teorías para la Variable 2: Motivación Laboral	17
1.4 Formulación del problema	22
1.4.1 Problema General	22
1.4.2 Problemas Específicos	23
1.5 Justificación del estudio	23
1.6 Hipótesis	24
1.6.1 Hipótesis General	24
1.6.2 Hipótesis Específicos	24
1.7 Objetivo	24
1.7.1 Objetivo General	24
1.7.2 Objetivo Específicos	25
II Método	26
2.1 Diseño, tipo, nivel y enfoque de investigación	26
2.1.1 Diseño de investigación	26
2.1.2 Tipo de estudio	26
2.1.3 Nivel de investigación	26
2.1.4 Enfoque de la investigación	27
2.2 Variables, operacionalización	27
2.2.1 Identificación de las variables	27
2.2.2 Matriz de operacionalización de variables	29

2.3	Población y muestra	30
2.3.1	Población	30
2.3.2	Muestra	30
2.4	Técnicas e instrumentos de colección de datos, validez y confiabilidad	30
2.4.1	Técnica	30
2.4.2	Instrumento	31
2.4.3	Validez y confiabilidad	31
2.5	Métodos de análisis de datos	32
2.6	Aspectos éticos	33
III	Resultados	34
3.1	Estadística descriptiva	34
3.1.1	Variable 1: Cultura Organizacional	34
3.1.2	Variable 2: Motivación	37
3.2	Prueba de normalidad	40
3.3	Estadística inferencial	41
3.3.1	Prueba de hipótesis general	42
3.3.2	Prueba de hipótesis específica 1	43
3.3.3	Prueba de hipótesis específica 2	44
3.3.4	Prueba de hipótesis específica 3	45
IV	Discusión	47
V	Conclusión	52
VI	Recomendaciones	53
VII	Referencias	54
VIII	Anexos	57

Resumen

La presente tesis tuvo objetivo principal determinar la relación entre la Cultura organizacional y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado GENOVA, en el distrito de los Olivos, 2017. El método hipotético deductivo, transversal no experimental aplicado se utilizó para demostrar que existía relación entre las variables anteriores. Una prueba de muestra no paramétrica de 70 empleados respondió un cuestionario de 25 items en una escala de Likert; se utilizó el software de estadística de SPSS 23. La variable de cultura organizacional mostró una fuerte correlación positiva Rho de Spearman= 0.845** con un $p = 0.001$ ($p < 0.05$). Se concluyó que existe relación significativa muy fuerte entre las variables cultura organizacional y la motivación laboral del Instituto Superior Tecnológico Privado GENOVA. en el distrito de los Olivos ,2017.

Palabras clave: Cultura organizacional, motivación, principios fundamentales.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between the organizational culture and the motivation of the staff of the GENOVA Private Higher Technological Institute, in the Olivos district, 2017. The hypothetical deductive, non-experimental transversal method applied was used to demonstrate that there was a relationship between the previous variables. A nonparametric sample test of 70 employees answered a questionnaire of 25 articles on a Likert scale; the statistical software of SPSS 23 was used. The organizational culture variable showed a strong positive correlation $r = 0.845^{**}$ with $p = 0.001$ ($p < 0.05$). It was concluded that there is a very strong relationship between the organizational culture variables and the work motivation of the GENOVA Private Higher Technological Institute in the district of Los Olivos, 2017.

Keywords: Organizational culture, motivation, fundamental principles.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se ha demostrado la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación del Instituto Superior Tecnológico Privado GENOVA, los olivos, año 2017. Para llevar acabo se ha revisado tesis y libros relacionados con el tema titulado: la cultura organizacional y su relación con la motivación; se ha buscado autores nacionales e internaciones especialistas en los temas a desarrollar, luego he analizado la problemática que se presenta en el Instituto GENOVA, que se encuentra ubicado en el distrito de los Olivos; teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre el desarrollo de la cultura organizacional y el nivel de motivación.

Se aplicó el diseño de investigación no experimental – transversal con un enfoque cuantitativo, con un nivel de investigación Descriptivo – Correlacional y con un tipo de investigación aplicada.

Teniendo como población a 70 colaboradores realizándole encuestas con un cuestionario de 25 preguntas mediante la escala de Likert, dando como valido apunto de vistas de expertos sobre el desarrollo de la investigación.

Los resultados estadísticos se encuentran en el Programa Estadístico SPSS 23,ya que gracias a este programa podemos medir la confiabilidad mediante el alfa de cronbach también se demuestra los análisis de resultados mediante gráficos y cuadros de medición de cada respuesta dada por cada colaborador encuestado, dando como prueba de normalidad donde se verificó que las variables y dimensiones en la investigación no tienen una distribución normal, por lo tanto para este estudio se aplica pruebas no paramétricas. Es decir, dicho cálculo se realizó mediante la Prueba de Kolmogorov – Smirnov, podrán analizar las conclusiones de cada resultado de las correlaciones de la prueba de Kolmogorov - Smirnov y recomendaciones del caso. Dando conocer el presente trabajo de investigación como apoyo de futuras investigaciones sobre el tema.

1.1 Realidad problemática

Hoy en día, muchas empresas se preocupan más por su nivel de productividad, obtener constantemente el incremento de sus ganancias, dejando de lado la importancia de sus colaboradores y temas de mayor relevancia. Dentro de estos aspectos de la problemática más comunes encontradas en las empresas es la baja productividad en sus labores, el cambio del personal continuo y poca creación en el campo de la innovación por parte de los trabajadores, que no es más que un precedente de una cultura organizacional y motivación desorganizada y disfuncional la misma que se manifiesta con las siguientes características: baja moral de los empleados, liderazgo débil e inmaduro poca empatía, problemas de comunicación.

Este problema se complica más cuando los miembros que laboran en este tipo de empresas se sienten desanimadas, sienten que trabajan solo por trabajar y no se sienten comprometidos con la empresa y lo que es peor es que no tienen un líder quien les ayude a fortalecer la cultura y aplicar técnicas de motivación y orientar hacia un camino ya definido. Bajo ese precepto la cultura organizacional en su aspecto positivo, sea esta dinámica o proactivo, ocasionara consecuentemente un ambiente altamente fiable, de beneficios salariales óptimos, de compromiso y colaboración entre sus miembros beneficiando la organización de la empresa.

Es importante saber que tanto las organizaciones como las personas, poseen una propia personalidad, y es justamente esta característica la que diferencia de las otras culturas. Así, Robbins (2013) sostiene que las culturas organizacionales son aquellas que comparten un conjunto de conceptos entre sus miembros y que se distingue de los demás por tener particularidades propias que son apreciadas, respetadas y reputadas entre todos ellas.

De la situación planteada, surge entonces, la necesidad de desarrollar la cultura organizacional y la motivación en la ISTP.GENOVA, a fin de corroborar lo expuesto con respecto a la cultura y motivación, las cuales constituyen variables de carácter vital en toda empresa.

1.2 Trabajos previos

Con respecto a las variables estudiadas en esta tesis, he podido recopilar información necesaria acerca de trabajos realizados con anterioridad a nivel internacional y nacional los cuales serán descritos en lo siguiente:

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Sánchez (2010) en su investigación titulado “Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado de *Guanajuato*” para optar el grado de doctor en administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, México, planteo como los siguientes objetivos: identificar el tipo de cultura organizacional predominante en las Instituciones de educación superior de Guanajuato, que cuentan con reconocimientos de calidad, así como también identificar el tipo de cultura organizacional de la comunidad universitaria. La metodología utilizada en cuanto al tipo de estudio es descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La población estuvo conformada por las Instituciones de Educación Superior de Guanajuato-miembros de la COEPES, y como muestra representativa se obtuvo a siete instituciones de educación superior, y como instrumentos de recolección de datos utilizo la encuesta. En ese orden de ideas se llegaron a las siguientes conclusiones que a manera de resumen se detallan: Que, las seis de las siete instituciones de Educación Superior en cuanto a la coherencia de la cultura organizacional y sus estrategias se encuentran debidamente alineadas toda vez que se aplican correctamente. Tal es así, que las instituciones que no respondieron dicha relación requieren de gestiones por parte de los directivos tomar en cuenta planeaciones estratégicas como procesos organizacionales que este dirigido a lograr una misión y el desarrollo de su visión de futuro compartida para todos. En esa misma línea el tipo de cultura detectada es el de control, la eficiencia, la competencia, la productividad, la participación y el compromiso variándose los tipos de cultura en las instituciones estudiadas.

Calderón (2013) en sus tesis titulado, “*La cultura organizacional en la estabilidad laboral estudio realizado en lubricantes la calzada s.a*”, para

conferírsele el grado académico de licenciatura y el título de psicóloga industrial organizacional en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, tuvo como objetivo general determinar la influencia de la cultura organizacional en la estabilidad laboral, su incidencia, sus aspectos y proponer estrategias. Utilizo la metodología siguiente, en cuanto al nivel de estudio aplico el descriptivo correlacional, en cuanto al enfoque utilizo el cuantitativo y cuanto a la finalidad utilizo la aplicada de diseño no experimental transicional. Como instrumentos de recolección de datos utilizo encuestas, la población estaba conformada 26 personas naturales y universitarios por lo que su muestra también se consignó la cantidad referida. Llego a las siguientes conclusiones que a manera de resumen se detallan las: se percibe que la cultura organizacional que manejan las empresas no se encuentra estables toda vez que los comportamientos de los trabajadores no se adecuan o no se permiten en las empresas, de esa manera evitando que los trabajadores participen de manera directa o indirecta para el fortalecimiento de la cultura organizacional. En ese sentido la estabilidad manejada por las empresas no correlaciona con las actividades dirigidas a una mayor cultura, de modo tal que cualquier cambio a que se someta la empresa esta automáticamente incidirá en el trabajador y la misma que hace que se sienten desconfiados por los cambios que podría repercutir en sus puestos de trabajo.

Mazariegos (2015) en su investigación titulado "*Motivación y desempeño laboral*" previo a conferírsele el título de psicología de industria/organizacional en el grado académico de licenciada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, tuvo como objetivo general implementar un proceso adecuado y necesario de talleres y capacitaciones para aumentar la motivación para el personal administrativo de la empresa de la zona 1 de Quetzaltenango. Utilizo como metodología en cuanto al nivel de estudio descriptivo y de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transeccional. Utilizo como instrumentos de estudio la encuesta, la entrevista entre otros. Tuvo como población de estudio 34 colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 comprendidos entre mujeres (12) y hombres (22). Llego a las siguientes conclusiones que a manera de resumen se detallan: A) Que la motivación influye

en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de la ciudad de Quetzaltenago. B) Que los trabajadores de la empresa alimentaria en sus puestos de trabajo realizan sus actividades de conformidad a los lineamientos señalados y con mucho entusiasmo toda vez que también reciben incentivos y recompensas económicas que inciden muchísimo al buen desempeño laboral de los trabajadores C) Que los resultados obtenidos con la escala de Likert se ha llegado a corroborar que la mayoría de los ítems responden favorablemente al objeto del estudio, en el sentido de que la motivación es uno de los factores para el buen desempeño de los trabajadores de la mencionada empresa.

1.2.1 Antecedentes nacionales

Álvarez, (2013) en su investigación titulada: “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001. Lima” para obtener el título de licenciatura en Comunicación Social en la Universidad Nacional de Mayor de San Marcos, Perú, planteo como objetivo general, analizar la importancia de la cultura organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal en el Ínsito de Oftalmología, identificando los principales problemas laborales y su influencia en el grado de satisfacción del paciente. La metodología utilizada: en cuanto al tipo de investigación fue descriptivo explicativo, de estudio prospectivo, de diseño no experimental de tipo descriptivo- explicativo y como muestra tuvo a dos tipos de público, trabajadores internos y pacientes externos. Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron guía de observación, guía de encuestas, guía de entrevista y sondeos y utilizo métodos deductivos y analíticos. Llego a las siguientes conclusiones que a manera de resumen se detallan las siguientes: a) refiere que la cultura es aquella que reúne todo lo perteneciente en una organización y todo aquello que la conforman, las actividades que desarrollan los trabajadores, los empleadores entre otros aspectos que reúne además valores, principios, ceremonias, actitudes y los líderes de la organización, de modo tal que al existir responsabilidades del personal en sus actividades laborales son responsables por ello porque la cultura lo permite y por

consiguiente los climas organizacionales son favorables. b) Que la cultura organizacional del INO es desequilibrada toda vez el área operativa (explícita) de la organización no guarda relación con el área Implícita (valores, creencias) la misma que desencadena en los grupos que la conforman comportamientos de conformismo, proteccionismo personal, culpabilidad, temor, represalias, dependencia, entre otros.

Llacchua, (2015) en su investigación titulada “Cultura Organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la administración de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas, 2015” para optar el título profesional de licenciatura en administración de empresas en la Universidad Nacional José María Arguedas, Perú, planteo como objetivo general determinar la relación que existe entre Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en los trabajadores de la administración de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas – 2015. La metodología empleada en cuanto al tipo de investigación fue sustantiva descriptiva y sustantiva explicativa, en cuanto al enfoque de estudio es cuantitativo de diseño no experimental transversal, la población está constituida de 60 trabajadores de la Universidad Nacional José María Arguedas bajo el régimen CAS, 10 trabajadores en modalidad de locación de servicio y 96 trabajadores en áreas de administrativas y como técnicas de recolección de datos utilizo la encuesta y como método de análisis de datos utilizo el método deductivo e inductivo. Llego a las siguientes conclusiones que a manera de resumen se detallan: que entre los trabajadores de la Universidad Nacional José María Arguedas existe una relación moderada positiva toda vez que existe relación directa entre los valores y normas y condiciones que comparten todos los trabajadores administrativos, esto es, hay de por medio conjunto de sentimientos, actitudes, valores y emociones favorables que se comparten en la administración lo cual demuestra una cultura organizacional buena con el bienestar laboral.

Morocho (2012) en su investigación titulada Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red nº 7 Callao, para optar el grado académico de maestro en educación en la Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, tuvo como objetivo general

determinar si existe relación entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primario pertenecientes a la red N° 7 de la región Callao. La metodología aplicada en cuanto al tipo de investigación utilizo el descriptivo-correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, la población está conformada por directivos y docentes que laboran en la institución primaria, perteneciente a la red 7 de la región del Callao y como muestra representativa 184 docentes de las instituciones pertenecientes de la red 7- región callao. Como instrumentos de recolección de datos utilizo el inventario, el cuestionario entre otros. Llego a las siguientes conclusiones que a manera de resumen se detallan: existe correlación significativa alta entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la red N° 7 del callao toda vez que existe un clima organizacional en las instituciones de nivel primario en la que el desempeño laboral es resultado de la misma. Ello significa que los factores como la comunicación son determinantes para el desenvolvimiento de los docentes en sus centros de trabajo. Del mismo modo la capacidad de gestión, liderazgo, empatía, la voluntad social, la ayuda mutua influye con el desempeño de los profesores quienes son los que dirigen y orientan a los alumnos.

Alvitez y Ramírez (2013) en tesis titulado “Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013” para obtener el título de licenciado en administración en la Universidad Privada Antenor Orrego, Perú, tuvieron como objetivo general determinar la relación existente entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación de los empleados de la Empresa del Grupo Almer. La metodología empleada en cuanto al tipo de investigación es descriptiva, de diseño de contrastación **no experimental transversal**, de población conformada por los empleados de la Empresa Grupo Almer que en total son 10 empleados y por su naturaleza misma la muestra se aplicó a los 10 trabajadores de la empresa en mención. En ese orden de ideas los autores llegaron a las siguientes conclusiones que a manera de resumen se detallan: Que efectivamente existe una clara relación entre los programas de incentivo y

compensación de la Empresa con la motivación de los trabajadores, del mismo modo de ,los resultados obtenidos se llega a determinar que la Empresa Grupo Almer en cuanto a las compensaciones y programas de incentivo no existe toda vez que al ser solo el sueldo como único medio no genera motivación en los trabajadores. Del mismo modo se ha llegado a determinar que el nivel de satisfacción de los trabajadores en la empresa citada anteriormente, es bajo, la misma que comprende en porcentajes de 40 % y el total de insatisfechos siendo el 60 % del total de trabajadores.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías para la Variable 1: Cultura organizacional

Para dar inicio este tema es necesario desarrollar el significado de la palabra cultura para así desglosar las teorías, los principio que se van a abordar en esta investigación.

En ese sentido Keesing citado por Barrera (2013) refiere que:

[...] una cultura es la composición de normas que rige las actividades y comportamientos establecidas por ellas mismas con arraigo y sujeción para su cumplimiento como base angular y esencial donde sus miembros actúan de acuerdo con dichas disposiciones en su vida gregaria y profesional. (p. 5)

Tal como lo refiere el autor, la cultura engloba todo aquello referido a los valores, creencias, expectativas, tradiciones que comparte un grupo o comunidad determinada, del mismo modo que también se refiere a las normas y reglas en la cual un conjunto de sujetos se verá regidos a actuar o no ante un hecho o acto eventual. Esto es, por una parte, aquella representación de cómo se interrelacionan entre ellos y de cómo comparten sus ideas, sus posiciones comunes entre otros aspectos, y por otra, la cultura entendida como una organización, regida por normas, reglas, principios y valores morales más sofisticados.

Por otro lado, Millán citado por Hernández (2007) sostiene al respecto:

[...] la cultura es un acervo o cumulo de hechos realizados por el mismo hombre en un determinado tiempo donde manifiesta sus comportamientos semejantes y comunes con todo el miembro que integran la comunidad, esto es, aquello donde las ideas, tradiciones, principios, actitudes son debidamente compartidas y aceptadas, pero se diferencia de los demás culturas u organizaciones por cuanto se ha señalado se expresan y desenvuelve distintamente y donde el hombre se atiene a respetarlo (p.14)

En ese sentido de acuerdo con la cita mencionada la cultura es la manifestación que las personas de a pie se expresa al estar al contacto en mundo que la rodea, del mismo modo que también la cultura se expresa por los hechos históricos, antecedentes, la manera de ver las cosas, las tradiciones, valores entre otros, análogos entre las personas que la conforman o la integran pero que distan de otras comunidades u organizaciones toda vez que las culturas son distintas.

Al mismo tiempo cave la necesidad de distinguir entre la cultura y la cultura organizacional toda vez que si bien es cierto tienen una connotación parecida y en la que muchísimas veces hasta las definiciones dadas por diferentes autores no distinguen entre estas dos teorías. Por ello, cuando abarcamos sobre la cultura, entendámosla como el género que se hace referencia a un conjunto de características, rasgos, creencias, conductas etc. que representan a una sociedad en periodos determinados y por otra, cuando abarcamos sobre la cultura organizacional entendámosla como una especie que se hace referencia respecto a las convicciones, normas, valores que comparten los miembros, grupos de personas en una organización o comunidad.

Respecto a la definición de la cultura organizacional existen diversas definiciones, así tenemos algunos planteamientos de los diversos autores que a manera de resumen se detallan algunas de ellas.

Al respecto Millán citado por Hernández (2007) expresa lo siguiente:

[...] la cultura organizacional es el conjunto de creencias, expectativas y principios fundamentales o básicos, compartidos por los miembros de una organización. Estas creencias y expectativas producen reglas de conducta

(normas) que configuran poderosamente la conducta de los individuos y grupos de la organización, y de esta forma la diferencia de otras organizaciones (p.17)

Con respecto a la cita en mención, la cultura organizacional es la composición de principios, creencias, expectativas que son compartidas por las personas que la conforman en una determinada comunidad, dicha composición es a la vez la que da origen a las reglas de conducta que rigen, regulan el performance de los seres humanos que la conforman sea grupal o individualmente para distinguirse de las demás organizaciones que existen.

Asimismo, se ha señalado en muchísimas ocasiones que es aquella que reúne un conjunto de comportamientos, hábitos, sentimientos, tradiciones, valores que se suscita y se desenvuelve necesariamente en una organización. Esto es, aquella que representan, distinguen los comportamientos característicos de una determinada organización, comunidad que se ven reflejada de acciones que pueden ser positivas o negativas que al fin al cabo son las que orientan la forma en sí de las organizaciones y que al mismo tiempo dirigen sus objetivos trazados para la consecución de sus metas, visiones, misiones en un ámbito de vida interrelacionada entre ellos mismos y de alguna manera con ideas compartidas para su cumplimiento de sus fines.

En ese sentido, la cultura organizacional está ligado a los factores internos y externo de una determinada organización que en mérito de sus manifestaciones debidamente estructuradas o no conllevan entre ellos acciones, comportamientos, lenguajes, valores comunes y compartidos y que la misma acarrea a que las prioridades o preferencias se realicen tomándose en cuenta las decisiones de todo los individuos que la conforman o tomándose en cuenta normas o prototipos preexisten que delimitan ciertos comportamientos, decisiones o acciones.

Por otra parte, Sánchez (2010) refiere lo siguiente:

[...]Por lo general se señalar que las culturas organizacionales se basan y se fundamentan de acuerdo con el tipo de cultura organizacional y que las mismas están conformada de prototipos y modelos básicos como el cumplimiento de las normas, principios, valores. La misma que se exterioriza por

las diversas formas que ellas interactúan entre sus miembros con las múltiples formas de desenvolvimiento y comportarse dentro de las organizaciones. (p. 38)

Tal como refiere el citado autor la cultura organizacional comporta un sinnúmero de manifestaciones que se sustentan en la manera de ser de los integrantes de una comunidad que se encuentra sujetas a medidas comunes y compartidas. Esto lleva a entenderse que la cultura organizacional está conformada por valores, símbolos, creencias que les hacen distinta a los demás y del mismo modo es aquello que los caracteriza tal como son una organización.

Bajo esa óptica, la cultura organizacional es uno de los pilares fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieran hacerse competitivas y además permite a la gerencia comprender y mejorar las organizaciones, siendo también determinado como una mezcla compleja de supuestos, relatos, mitos metáforas y otras ideas lo que definen su campo.

De los elementos que conforman una cultura organizacional

Respecto de los elementos de la cultura organizacional hay diversos autores que la clasifican de diversas formas, con sus características particulares y aspectos distintivos. En esta investigación tomaremos en cuenta algunos elementos recogidos por el profesor y catedrático Antonio Leal Millán y algunos autores importantes, pero en menor medida.

Dimensiones de la cultura organizacional:

Los principios

Al respecto Valencia (2017) señala que:

[...]Los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización. Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos (p. 78).

En ese sentido los principios como señala el citado autor son aquellos que regulan el comportamiento de un ser humano ya sea en su vida personal o grupal y constituyen toda la expresión que puedan tener ellas. Ello significa que son

directrices que dirigen y limitan conductas o manifestaciones del individuo. Son pues, leyes naturales, objetivas, verdaderas y evidentes.

Asimismo, cabe resaltar que en las organizaciones los principios sirven y fundamentan una organización eficiente con objetivos, funciones y jerarquías preestablecidas de tal manera que la convivencia de los miembros que la conforman respeten los lineamientos preestablecidos dentro de la organización.

Creencias

La sociedad Hispana Americana de Psicología Aplicada (2011) define a las creencias de la siguiente manera:

[...] las creencias son afecciones o expresiones predilectas como seguras que una persona tiene respecto de algo. Ello es, de alguna forma, una manifestación, representación y afirmaciones propias dadas como válidas por el hombre. Es a la vez y en muchas ocasiones subconscientes que inciden en la manera de ver las cosas de cada persona, de los otros individuos, respecto de las cosas y otras muestras o suposiciones que las rodea. (p. 1)

En ese orden de ideas, las creencias son suposiciones que se consideran verdaderas por una persona o grupo de personas. Ello significa entonces que son aseveraciones que damos por hecho y que nos generan certeza interna sobre algo. Por lo tanto, la creencia son sistemas de pensamiento o estereotipos que damos por válido que nos empoderan y que la misma nos llevan interrelacionarnos y relacionarnos en función de ellas con otras personas y culturas.

Por otra parte, dentro de una organización las creencias se manifiestan por ideas que se adoptan en ellas y que a la misma se van incorporando a través de las relaciones y experiencias suscitadas en la organización. Se construyen y se desarrollan a partir de las vivencias, interrelaciones entre otros.

Reglas de conducta

Hernández (2007) asevera al respecto

[...] son reglas que señalan y establecen de cómo se va emprender un trabajo en cumplimiento de una serie pautas y métodos que una empresa espera de sus trabajadores. Así, una organización, empresa diseñara las normas

necesarias de si está permitido un caso o no sin desdeñar el aspecto del lenguaje humano y por lo general buscando una orden y distribución de trabajo que se ajuste a las reglas ya preestablecidas para el cumplimiento de los fines u objetivos de la empresa o cualquiera organización. (p. 29)

Como señala el autor, las reglas de conducta son pautas que deben de seguir las personas para una mejor convivencia toda vez que se encuentran establecidos para el cumplimiento de ellas. Dicha regla tiene por objetivo, regular básicamente los comportamientos de las personas de acuerdo con los señalados en las disposiciones o documentos previamente establecidos.

Valores

Rivas (2006) señala que “son convicciones fundamentales de que un modo de conducta o estado final de existencia es preferiblemente desde el punto de vista social o personal a otro modo contrario o estado de existencia” (pág. 12). Así, los valores son principios que guían nuestro desarrollo en una sociedad o en una organización.

Para muchos los valores son también aquellos que nos permiten orientar nuestro comportamiento para actuar ya sea con la familia, amigos, compañeros y otros contextos sociales y, que a la vez determinan a los seres humanos su manera de ser, condicionando sus sentimientos, configurando, moldeando sus ideas y relacionándose con la misma con la existencia de la persona.

Actitudes

Hernández (2006) señala lo siguiente:

[...]Una actitud es la posición que se toma ante una determinada situación o evento, originando una acción, un sentimiento o bien un estado de ánimo, dicho de otra manera, es la respuesta a un determinado estímulo. Tiene una función primordial en la forma en que se direcciona y canaliza la conducta. Las actitudes dependiendo si son buenas o no, son una base determinante para el logro del éxito o bien del fracaso (p. 27).

En ese sentido, una actitud se puede decir entonces que son filtros a través del cual percibimos la realidad, pudiendo ser dichas actitudes positivas o negativas. Es pues de alguna manera comportamientos particulares que conducen a la persona como es, su realidad y la que se produce en cualquier

circunstancia en la que se encuentra, sea este, en su relación de trabajo, familiar, amigos entre otros aspectos de su vida gregaria.

Por otra parte, las actitudes en una organización son tan importante toda vez que gracias esos estímulos de respuesta generada en sus entornos pueden determinar que una organización se encuentre en un estado bastante bueno, de un clima organizacional casi siempre abierto y en la que las tomas de decisiones se da gracias a la apertura y avanzaría de los demás.

Los tipos de cultura organizacional

Existen varios tipos de cultura organizacional de entre ellas solo citaremos algunas de ellas, las mismas que se detallan de la siguiente manera:

Cultura colaboradora

Vásquez (2013) refiere que Esta forma de cultura está relacionada con ciertas elementos tales como: la labor realizada por los miembros de la organización donde impera la colaboración, el compromiso, la ayuda mutua, la innovación, la solidaridad, la responsabilidad, el respeto, la creencias entre otros aspectos y que desde luego conforman una intensa y continua actividad de llevar las cosas de la manera más correcta y adecuada, donde impere el respeto de los valores y los principios de cada uno de los miembros.(p. 21)

Este es un tpo de cultura en la que la colaboracion y el trabajo en equipo son fundamentales asi como tambien la confianza, la solidaridad y el compromiso de llevar las cosas de la mejor manera en una organización, donde los esfuerzos y los intereses personles y particulares se dejan de lado para comprenetrarse con los intereses y objetivos de la organizació de manera conjunta y compartida.

En la actualidad es una de las culturas que tiene mayor arraigo y difusion toda vez que es un tipo de cultura donde se resalta el trabajo mancomunado y en equipo, donde la forma de operar se traduce en estar en constante comunicación entre sus miembros y donde el fomento de la colaboracion se hace presente para resolver cuestiones de diferente indole. Por ello es que tambien se dice que es tipo de cultura es donde el aprendizaje y el querer conecer de los demas juega un rol muy importante para el crecimiento de una organizacion o comunidad.

Cultura mercenaria

Mairén (2011) refiere respecto a la cultura mercenaria de la siguiente manera:

[...] se caracteriza por una alta solidaridad y una baja sociabilidad sus connotaciones son intensidad, enfoque y determinación. Para esta cultura el trabajo es en sí mismo un reto suficiente y socializar es algo instrumental, te aporta algo, por ejemplo, información, consejo, ideas, pero no amistad; esa no es la cuestión, las relaciones se basan en asuntos del negocio. (p. 21)

Es un tipo de cultura en la que se pregona la solidaridad y se prescinde de llegar a formar una amistad con los demás, y si bien es cierto que este tipo de cultura de organización no tiene como objeto socializarse sino básicamente responden a cuestiones netamente de negocio y efectividad en el trabajo.

En su forma positiva este tipo de cultura se busca alcanzar objetivos preestablecidos y reaccionan ante cualquier despropósito en la organización de manera rápida y tienden a solucionarlo sin ningún problema. El trabajo es lo que se tiene en cuenta, significa lo más importante para la empresa o la organización sin tomarse en cuenta la sociabilidad que pueda imperar. Por ello es que el trabajo es un reto y lo suficiente para la satisfacción de la organización.

En su forma negativa esta cultura se da cuando no se promueve la socialización, no forma ni busca la amistad de sus miembros sino la efectividad en el trabajo. El bajo rendimiento del trabajador en su área de trabajo representa intolerancia para toda la organización.

Cultura individualista

(Vásquez, 2013, págs. 67-68) Señala que la cultura individualista se caracteriza básicamente aquella por las cuales:

[...] los empleados de una organización o comunidad actúan sin precaverse de alguien en el trabajo, no toman importancia el trabajo comunitario más sino sus propios esfuerzos en el trabajo y que la misma no sea predispuesta a provocaciones que puedan perjudicar su seguridad. Es un tipo de cultura en la que la realización del trabajo individual es lo más importante y donde no se requiere de ninguna intervención de un tercero. En este tipo de cultura en donde

existe baja solidaridad y socialización donde los individuos se expresan y se caracterizan por su arrogancia y egocentrismo y no toman en consideración las posiciones e ideas de los demás. Hay poca participación como poca colaboración entre sus miembros.

Clasificación de la cultura organizacional

Se distinguen dos tipos de cultura organizacional, entre ellas tenemos:

Cultura fuerte

Al respecto falcones (2014) refiere que:

[...]La cultura fuerte es aquella que tienen plenamente delineado sus preceptos integrados, valores y definidos los objetivos, trabajan en equipo y logran consenso para el logro de las metas de la organización. Entre los miembros de este tipo de cultura existe cohesión, fidelidad y compromiso (pág. 7)

En ese sentido se puede señalar entonces que la cultura fuerte se caracteriza por cuanto persiguen fines y objetivos debidamente delimitado, donde los valores, el compromiso, al aprendizaje se comparten en la organización sin ningún impedimento. Ello es así, por que los miembros que la conforman están siempre en la vanguardia de estar siempre interrelacionados, donde la estabilidad de los miembros, los principios y valores tienen una importancia trascendental para desarrollo de la cultura en sus organizaciones respectivas.

Esta cultura resalta todas las manifestaciones de manera clara y objetiva, con mayor intensidad y arraigo en compartir con todos los conocimientos, los valores etc. Otro de los aspectos a resaltar de estas culturas es que siempre están firmes al decidir sobre un asunto y donde la participación de todos vale, o en cierta manera son bien atendidas y respetadas.

Cultura débil

(Falcones, 2014, pág. 7) señala que “la cultura débil es aquella que no tiene definido claramente, ni integrado sus valores, los miembros de la organización se guían en base a sus propios preceptos o se sub-agrupan, no hay trabajo en

equipo ni lo hacen con un solo fin ya que es una cultura sin lineamientos fijos a seguir por lo que no tienen la oportunidad de desarrollar ideas innovadoras”

Es una cultura que no se encuentra consolidada toda vez que sus valores, principios, normas no se encuentran debidamente establecidas para todos y donde cada miembro de la organización o comunidad actúan de acuerdo a su apreciación o expectativa, esto es una organización que no toma en cuenta el trabajo en común o equipo y donde la interrelación es casi nula entre ellos.

En palabras más sencillas es una cultura donde los valores no están bien delimitados ni tan claros o hay simplemente poco convencimiento de los valores que se practican. Esto es, una cultura donde el valor fundamental no se encuentra arraigados ni difundidas en una determinada organización o comunidad.

1.3.2 Teorías para la Variable 2: Motivación Laboral

Meza (2015) sostiene con respecto a la motivación laboral de la siguiente manera:

[...] La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta (p. 14) Bajo esta premisa, la motivación laboral debe ser entendida como aquella que engloba tanto las fuerzas intrínsecas y extrínsecas, el nivel de esfuerzo, la persistencia de dar lo mejor en el entorno laboral, de tal manera que dirijan a alcanzar sus objetivos y las metas trazadas con anterioridad o en el momento por el individuo.

Ello es, de alguna manera, un proceso en la que se ve diversos factores que coadyuvan en el individuo en la ejecución y realización de sus actos y conseguir sus propósitos y, dichos factores pueden ser diversos, tales como el incremento salarial, las condiciones ambientales, la confianza, la empatía impartida entre otros factores, lo que al fin al cabo influyen en el sujeto a la realización de una acción dirigida a cumplirse.

Por su parte, Enríquez (2014) sostiene con respecto a la tesis que la motivación laboral son esfuerzos que un individuo realiza para lograr sus objetivos trazados. Por ello su trascendencia e importancia para determinar los desajustes que puedan haber ocasionado antes de ella y verificar de esa manera la razón de su poca interés en el trabajo (p. 34)

Esta cita ratifica lo mencionada en los párrafos precedentes, en el sentido de que la motivación laboral es un conjunto de esfuerzos encaminados a lograr objetivos, a satisfacer la necesidad mediante actividades tendiente a la búsqueda de las metas, objetivos. Pero el autor advierte que las personas pueden o no considerar importante la motivación toda vez que los sujetos trabajan por razones particulares.

Se puede decir entonces, que la motivación laboral parte de alguna manera de un estímulo generado lo que al fin al cabo surte efecto o una reacción en los individuos para actuar y desarrollarse en sus actividades de manera distinta y que a la vez está dirigida a alcanzar sus pretensiones, sus necesidades, sus deseos, sus intenciones premeditadas entre otros.

Modelos de motivación

De la Perspectiva conductual de la motivación

Motivación intrínseca

Respecto a la motivación intrínseca Soriano (s.f) señala lo siguiente:

[...] La motivación intrínseca es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece. Es por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno. (p. 7)

Así pues cuando hablamos de motivación intrínseca nos referimos a la necesidad de la persona que siente por sí mismo de realizar las cosas por su interés propio, esto es, el trabajo mismo del sujeto que no espera aspectos externos para sentirse motivado. Este tipo de factor está al control de la persona, la misma que se configura cuando el sujeto se siente satisfecho de lo que realiza, su estado de ánimo se ve reflejado por el interés que pone al realizar sus tareas lo que le permite de alguna manera un rendimiento en su trabajo.

En palabras sencillas la motivación es intrínseca cuando por la naturaleza misma de la persona, sin intervención externa de un tercero, se siente motivado por la complacencia, placer, interés, necesidad personal entre otros aspectos de la realización de sus actos. Esto es, una motivación que nace en el interior de la persona para satisfacer su deseo, su crecimiento personal, su aprendizaje entre otros aspectos.

Motivación extrínseca

Beddo y Giglio (2006) refirieron lo siguiente:

[...] Se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que "las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona", es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, los halagos y el dinero. (p. 17)

Así, con respecto a la motivación extrínseca se entiende por aquella que no parten de la misma persona toda vez que existen intervenciones externas que motivan a un individuo realizar ciertos actos. Dichos actos externos, pueden ser motivados por el mismo ambiente donde trabaja o provocada por una persona, esta última se configura mediante incentivos económicos, incrementos salariales, estímulos provenientes del externo y que no se encuentran en el control de las personas.

Asimismo es importante señalar respecto a este tipo de motivación que en la realidad es aquella que con mayor abundamiento se desarrolla en los centros de trabajo, dado a que estas motivaciones ayudan a reforzar y las respuestas de los individuos son más evidentes y fijas en su desempeño laboral y responsabilidad que le pone en su área de trabajo.

Perspectiva cognitiva de la motivación

Beddo y Giglio (2006) refieren:

[...] Esta teoría se centra en los procesos mentales o pensamientos como causales internas que llevan a la acción. Se preocupa de la forma en que las

personas entienden el mundo en el que viven y cómo la cognición lleva a la persona a comportarse en su medio ambiente (p. 21)

Es una teoría que asevera que todo lo que la persona piensa sobre los hechos que pueden ocurrir es necesario e importante toda vez que ella constituye la realización de ciertas acciones. En ese sentido, se puede decir entonces que son procesos mentales (aquello de lo se piensa, analiza) son trascendentales para la secuencia del conocimiento- acción. En otras palabras, esta teoría sostiene que la conducta de cualquier sujeto se encuentra sujeta y determinada por el pensamiento.

Teorías de contenido

Estas teorías buscan determinar cuáles las razones que impulsan al personal del trabajo y al empleador para estar motivado, esto es, se consideran los factores más importantes que motivan a los agentes de una organización. En ese sentido las teorías más resaltantes son las siguientes:

Jerarquía de las necesidades de Maslow

Al respecto, Grados y Gonzales (2105) refieren al respecto:

[...] Maslow ha establecido una jerarquía teórica de las necesidades humanas la cual está formada por escalones constituidos en forma jerárquica; en la que demuestra que los seres humanos tenemos prioridades a atender por ejemplo ante toda necesidad lo primero que satisfacemos son las necesidades fisiológicas luego el sentirme seguro que no estemos en peligro y así una necesidad conduce a otra necesidad en la jerarquía (p. 15)

En lo que respecta a esta teoría cabe señalar que es una teoría que toma en cuenta una serie de necesidades dentro de cada individuo de manera jerarquizada. Se plantea las necesidades de los seres humanos de manera jerarquizada toda vez que las necesidades humanas son distintas, de diferente intensidad y secuencia. Así pues, de acuerdo con Maslow, las necesidades humanas se encuentran organizadas, en niveles, en importancia e influencia de las necesidades primarias a necesidades secundarias.

En ese orden de ideas, Maslow nos presenta cinco necesidades debidamente jerarquizadas, entre ellas tenemos las necesidades básicas o fisiológicas, las mismas que se refieren a cuestiones relativas a la vida y sobrevivencia como el sexo, el hambre, la sed, etc. Por otra tenemos a la seguridad que hace referencia a la defensa y protección, libre de amenazas físicas, emocionales y económicas; siguen después las llamadas necesidades sociales referidas a aquellas cuestiones de participación o aceptación social, necesidad de pertenecer a la sociedad; y por otra tenemos la necesidad de estima relacionado a la búsqueda de estima personal y de los demás, la autoconfianza, el estatus, el prestigio, etc. y por último tenemos a la necesidad de la autorrealización referidas a la realización de la propia persona de potenciarse y superarse en su vida y lograr resultados por el talento personal.

Teoría de las necesidades de McClelland

Grados y Gonzales (2015) haciendo mención a McClelland lo siguiente:

[...] Considera que los impulsos motivacionales están en relación con necesidades de Logro, Afiliación y Poder. Las características que definen a los que se orientan hacia el logro son la búsqueda de responsabilidad personal y la superación de retos a fin de alcanzar metas alcanzables. El logro es importante en sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen. (p. 19)

La teoría de McClelland clasifica a las necesidades en tres categorías, las mismas que provienen por que las personas buscan satisfacer tres tipos de necesidades básicas, entre ellas tenemos el logro, la afiliación y poder.

Con respecto a la necesidad de logro los individuos buscan sobresalir de la situación en la que se encuentran y luchan por tener éxito, las personas se preocupan por hacer las cosas bien hechas, de responsabilidades nuevas. Por lo general las personas se encuentran tendientes demostrarse consigo mismo y contra los demás fijándose metas elevadas y cumplirlas sin ningún impedimento. Ahora con respecto a la necesidad de poder, el individuo busca controlar e influir en otras personas o grupo de personas y esto se manifiesta básicamente por que se busca ser considerado siempre importante y disfrutar de ello. Por último

tenemos a la necesidad de afiliación que hace referencia a la necesidad de unirse con los demás y formar parte de ellas, compartir y ayudar a los demás.

Definiciones de temas básicas

Cultura

La cultura es un conjunto de conocimientos, ideas, tradiciones y costumbres que caracterizan a un pueblo, a una clase social a una época. (DRAE, 2014)

Motivación

Es el impulso mental que nos da la fuerza necesaria para iniciar la ejecución de una acción, para mantenernos en el camino adecuado y alcanzar un determinado fin y que la misma se compone de pasión, propósitos, toma de decisiones y compromisos” (Enriquez, 2014, p. 24)

Organización

Es una estructura social diseñada para lograr las metas y objetivos que se han propuesto en la empresa por medio de los recursos humanos, logrando la máxima eficiencia con el fin de conseguir el propósito específico (DRAE, 2014)

Cultura organizacional

La cultura organizacional se fundamenta en los valores, creencias y principios que constituyen las bases del sistema gerencial de una organización, así como también al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de soporte de los principios previamente establecidos (Zavala, 2014, p. 35)

Personal

Son conjunto de personas que laboran en una misma empresa u organismo o mano de obra empleada por una empresa determinada (DRAE, 2014)

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el desarrollo de la cultura organizacional y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre los principios fundamentales y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017?
- b) ¿Qué relación existe entre las creencias de superación y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017?
- c) ¿Qué relación existe entre las reglas de conducta y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017?

1.5 Justificación del estudio

Es importante desarrollar esta investigación ya que nos permitirá conocer la situación del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA” en la cual pretende reflexionar sobre la importancia de las condiciones en las cuales laboran los miembros de la empresa, y como el hecho de contar con una cultura idónea puede contribuir a que se sientan más motivados, mejoren sus problema de comunicación, se sientan comprometidos con la empresa así tengan y un mejor desempeño laboral, lo que repercutirá en la competitividad de la organización.

El impacto que causara la cultura organizacional y motivación laboral en el campo económico ayudara a contribuir a tener mayor productividad y desarrollo económico de la empresa.

La cultura organizacional y la motivación en el campo social ayudara a la acción de mayor éxito para la organización, las cuales dirigirán entre otros aspectos la reunir aspectos positivos, optimizando la cooperación y la confianza con mayor abundamiento, elevando la productividad y desarrollo del personal en su área de trabajo en cumplimiento de ciertas normas impuestas por la empresas o comunidad.

Además, con el presente estudio, el personal de la empresa del ISTP “GENOVA”, contará con información que le permitirá conocer cuáles son los elementos que una organización resalta para desarrollar entre sus miembros la motivación adecuada e incrementar su desempeño laboral. Asimismo, tiene su justificación teórica toda vez que la investigación abordada reúne un conjunto de teorías y principios. Entre ellas tenemos teorías referidas a la cultura organizacional, sus características entre otros, así como también la motivación, las teorías que sustentan la motivación, etc.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el desarrollo de la cultura organizacional y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicos

- a) Existe relación significativa entre los principios fundamentales y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.
- b) Existe relación significativa entre las creencias de superación y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.
- c) Existe relación significativa entre las reglas de conducta y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

1.7 Objetivo

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el desarrollo de la cultura organizacional y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

1.7.2 Objetivo específicos

- a) Determinar la relación que existe entre los principios fundamentales y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.
- b) Determinar la relación que existe entre las creencias de superación y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.
- c) Determinar la relación que existe entre las reglas de conducta y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

II. MÉTODO

2.8 Diseño, tipo, nivel y enfoque de investigación

1.8.1 Diseño de investigación

La presente investigación, es no experimental y transversal. Como señala Hernández, Fernández y Baptista (2006, pág. 205-207). “Es aquella investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables y observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural” y “transversal porque los datos serán recolectados en un solo momento, en un tiempo único”.

1.8.2 Tipo de estudio

El tipo de estudio de esta investigación es aplicado. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 29) nos da la siguiente definición: “El tipo de investigación aplicada es aquella que tiene el propósito de resolver problemas”. Es entonces que la investigación aplicada, suele ser muy útil para investigaciones enfocadas en resolver problemas de una organización, porque nos permite aplicar nuestros conocimientos para dar solución al problema estudiado.

1.8.3 Nivel de investigación

Según su carácter la investigación es descriptiva y correlacional.

Descriptiva

Bernal (2010, p. 113) cita a “Salkind (1998, p. 11) donde considera como investigación descriptiva aquella en que, “se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio”. Para muchos expertos, la investigación descriptiva es un nivel básico de investigación, el cual se convierte en la base de otros tipos de investigación; además, agregan que la mayoría de los tipos de estudios tienen, de una u otra forma, aspectos de carácter descriptivo. La investigación descriptiva se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental”.

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 80) indican que: “Buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

Correlacional

Bernal (2010) menciona a la investigación correlacional tiene como propósito:

Mostrar o examinar la relación entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra; en otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro. (p. 114)

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 81), manifestó que “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.

1.8.4 Enfoque de la investigación

El enfoque empleado en el trabajo de investigación es el enfoque cuantitativo, ya que el trabajo de investigación se encuentra soportado por la matemática y la estadística. Como lo menciona Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 4), “el enfoque cuantitativo, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”.

A demás el método de investigación usando en el presente trabajo de investigación es método Deductivo, según Bernal (2010, p.59) indica que “Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”.

2.9 Variables, operacionalización

1.9.1 Identificación de las variables

Variable 1: Cultura organizacional

Millán citado por Hernández (2007) señala que “la cultura organizativa es el conjunto de creencias, expectativas y principios fundamentales o básicos, compartidos por los miembros de una organización. Estas creencias y expectativas producen reglas de conducta (normas) que configuran

poderosamente la conducta de los individuos y grupos de la organización, y de esta forma la diferencia de otras organizaciones”. (p.17)

Variable 2: Motivación:

Meza, B., (2015) sostiene con respecto a la motivación laboral de la siguiente manera: [...] La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta. (p. 14)

1.9.2 Matriz de operacionalización de variables

Cultura organizacional y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado GENOVA, en el distrito de los Olivos, 2017					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Cultura Organizacional	Millán citado por Hernández (2007) "la cultura organizativa es el conjunto de creencias, expectativas y principios fundamentales o básicos, compartidos por los miembros de una organización. Estas creencias y expectativas producen reglas de conducta (normas) que configuran poderosamente la conducta de los individuos y grupos de la organización, y de esta forma la diferencia de otras organizaciones" (p. 17)	La presente variable fue medida a partir de la ejecución de un cuestionario a los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado GENOVA	Principios fundamentales o básicos	Respeto por la dignidad de la persona	ORDINAL
				Compromiso social	
			Creencias	Tradiciones	
				Costumbres	
			Expectativas	Proyectos a futuro	
			Reglas de conducta	Puntualidad	
				Responsabilidad	
				Ronestidad	
				Solidaridad	
				Dererchos y obligaciones	
Motivación Laboral	Meza (2015) "La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta(p. 14)	La presente variable fue medida a partir de la ejecución de un cuestionario a los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado GENOVA	Motivacion interna	Satisfaccion por lo que aprende	ORDINAL
				Vocacion de trabajo	
			Motivacion externa	Incremento social	
				Ascenso en el trabajo	
			Nivel de esfuerzo y la persistencia	Esfuerzo laboral	
				Persistencia laboral	

2.10 Población y muestra

1.10.1 Población

La población de la presente investigación se encuentra representada por el total del personal que labora en el I.S.T.P. GENOVA, el cual alcanza un total de 70 trabajadores, en el distrito de los Olivos del año 2017.

Carrasco señala que la población “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (Carrasco, 2008, pp. 236-237)

1.10.2 Muestra

En ocasiones es posible dar un análisis a todos los sujetos que conforman una población, lo cual guarda relación con lo que menciona Hernández S. (2010) No siempre, pero si en la mayoría de las situaciones si realizamos el estudio de la muestra. Solo cuando queremos realizar un censo debemos incluir en el estudio a todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población. (p.172).

Para fines de precisión en la investigación y por la cantidad de la población se realizó un censo. Entendiendo lo mencionado se tendrá un total de 70 trabajadores que labora en el I.S.T.P. GENOVA, en el distrito de Los Olivos del año 2017.

2.11 Técnicas e instrumentos de colección de datos, validez y confiabilidad

1.11.1 Técnica

La técnica que se utilizó en la presente tesis fue la encuesta, donde se usó el cuestionario, herramienta que nos permitió recopilar la información necesaria para la presente investigación.

Según Carrasco, S. (2006) nos dice que la encuesta se define como una técnica de investigación social, que nos ayuda a indagar, conocer y recopilar datos deseados a través de preguntas previamente elaboradas. (p.314).

1.11.2 Instrumento

En la presente tesis para recolectar la información se usó como instrumento el cuestionario, el cual consistió de 25 preguntas previamente elaboradas a partir de los indicadores, estas midieron a las variables, a la Cultura organizacional y a la Motivación de la empresa, las preguntas tuvieron diferentes alternativas de respuesta, el cual se aplicó a los trabajadores donde obtuvimos información necesaria para determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y la Motivación de los trabajadores del ISTEP.GENOVA , en el distrito de Los Olivos del año 2017.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) los instrumentos de medición, son los recursos que usa el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. (p.200).

Según Carrasco, S. (2006) El cuestionario es el instrumento de investigación que más se usa en una investigación cuando se aplica a un mayor número de personas, porque esta permite una respuesta directa a través de una ficha de preguntas. (p.318).

1.11.3 Validez y confiabilidad

Validez

La validez de los instrumentos se obtiene mediante las opiniones de expertos que conocen la materia del fenómeno de estudio, la misma que dan una opinión y puntuación respecto del instrumento.

Tabla 2: *Lista de expertos para la validez*

Nº	Grado	Apellidos y Nombres	Resultados
1	Dra.	Rey Córdova Nérida	Aplicable
2	Dr.	Costilla Castillo Pedro	Aplicable
3	Dr.	Ludeña Gonzales Gerardo	Aplicable

Fuente propia

Según Carrasco, S. (2006), La Validez es un atributo del instrumento de investigación, el cual consiste en medir la precisión, veracidad y autenticidad de la variable en estudio. (p.336)

Confiabilidad

Coeficiente Alfa de Cronbach: El alfa de cronbach se utiliza para calcular el coeficiente de fiabilidad del instrumento de medición. El coeficiente puede estar entre 0 y 1, donde “0” significa una confiabilidad nula o depreciable y “1” representa una máxima confiabilidad siendo perfecta (muy alta) (Hernández et al., 2010, p. 439).

Tabla 3: *Coeficientes de alfa de cronbach.*

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Fuente: Hernández et al. (2014, p.207)

Resumen del procesamiento de los casos			Estadísticos de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach
Casos	Válidos	70	100,0	,969
	Excluidos ^a	0	,0	
	Total	70	100,0	

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Interpretación:

Después de encuestar a las 70 personas que conforman el total del personal que labora en el I.S.T.P. GENOVA, se obtuvo como resultado de 0.969 en el coeficiente del Alfa de Cronbach, en la cual indica que **existe una confiabilidad muy alta** en el instrumento elaborado, por consiguiente, nos servirá para la recolección de datos.

2.12 Métodos de análisis de datos

Para su validez del cuestionario se utilizó el método hipotético deductivo, así mismo se desarrolló con el Programa Estadístico SPSS 23. Las pruebas estadísticas realizadas fueron el Alfa de Cronbach para poder medir la confiabilidad del instrumento, prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para tener

conocimiento sobre la distribución de la población y mediante la prueba de correlación del Rho Spearman.

2.13 Aspectos éticos

La presente investigación tiene como principio el rechazo a cualquier modalidad de plagio o falsificación. A lo largo de la realización de este estudio se ha venido mostrando respeto por la propiedad intelectual, haciendo uso de las normas correspondientes, como el APA, y honestidad en el uso de los métodos estadísticos utilizados.

III. RESULTADOS

1.14 Estadística descriptiva

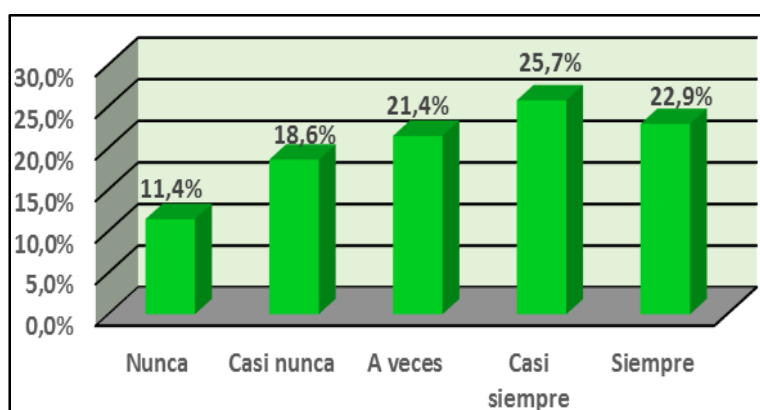
El análisis de los resultados se dio gracias a las 70 encuestas realizadas al personal que labora en el I.S.T.P. GENOVA, en el distrito de los Olivos del año 2017. El resultado final de la investigación fue el siguiente:

1.14.1 Variable 1: Cultura organizacional

Tabla 4: *Dimensión Principios Fundamentales (Agrupado)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	8	11,4%	11,4%	11,4%
	Casi nunca	13	18,6%	18,6%	30,0%
	A veces	15	21,4%	21,4%	51,4%
	Casi siempre	18	25,7%	25,7%	77,1%
	Siempre	16	22,9%	22,9%	100,0%
	Total	70	100,0%	100,0%	

Figura 1: *Dimensión Principios Fundamentales (Agrupado)*

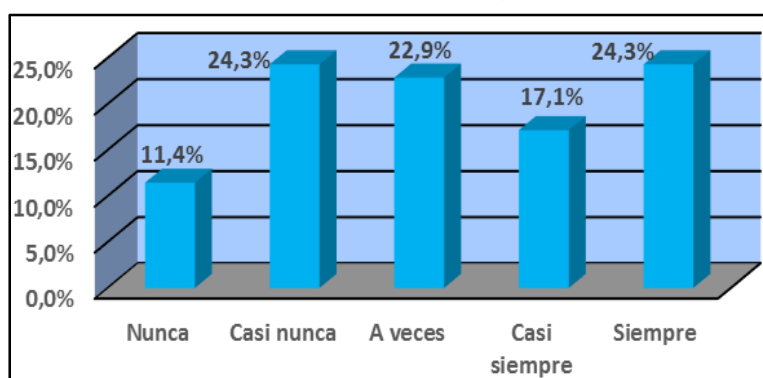


Interpretación:

Según los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo, las 70 personas que laboran en el I.S.T.P. GENOVA, del distrito de los Olivos del año 2017, respondieron de la siguiente forma: que el 30.0% de trabajadores encuestados consideran que no existe los principios fundamentales en la cultura organizacional, el 48.6% de trabajadores encuestados considera que existe los principios fundamentales en la cultura organizacional y un 21.4% de trabajadores encuestados consideran a veces. En conclusión, los trabajadores tienen los principios fundamentales en la cultura organizacional.

Tabla 5: Dimensión Creencias (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	8	11,4%	11,4%	11,4%
	Casi nunca	17	24,3%	24,3%	35,7%
	A veces	16	22,9%	22,9%	58,6%
	Casi siempre	12	17,1%	17,1%	75,7%
	Siempre	17	24,3%	24,3%	100,0%
	Total	70	100,0%	100,0%	

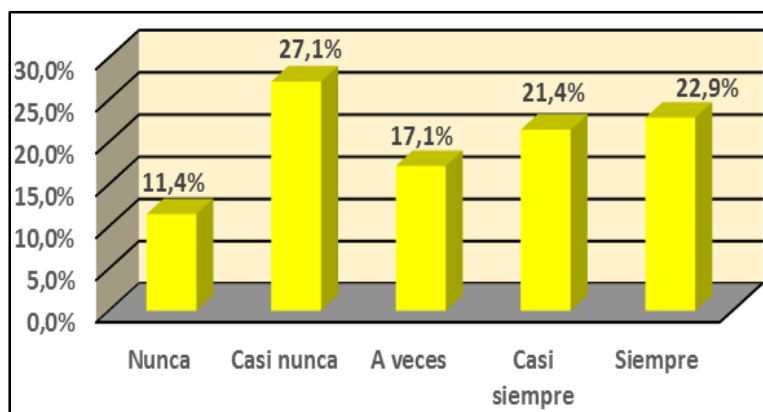
Figura 2: Dimensión Creencias (Agrupado)**Interpretación:**

Según los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo, las 70 personas que laboran en el I.S.T.P. GENOVA, del distrito de los Olivos del año 2017, respondieron de la siguiente forma: que el 35.7% de trabajadores encuestados consideran que las creencias no están presentes en la cultura organizacional, el 41.4% de trabajadores encuestados considera que las creencias están presentes en la cultura organizacional y un 22.9% de trabajadores encuestados consideran a veces. En conclusión, los trabajadores tienen presente las creencias en la cultura organizacional.

Tabla 6: Dimensión Expectativas (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	8	11,4%	11,4%	11,4%
	Casi nunca	19	27,1%	27,1%	38,6%
	A veces	12	17,1%	17,1%	55,7%
	Casi siempre	15	21,4%	21,4%	77,1%
	Siempre	16	22,9%	22,9%	100,0%
	Total	70	100,0%	100,0%	

Figura 3: Dimensión Expectativas (Agrupado)



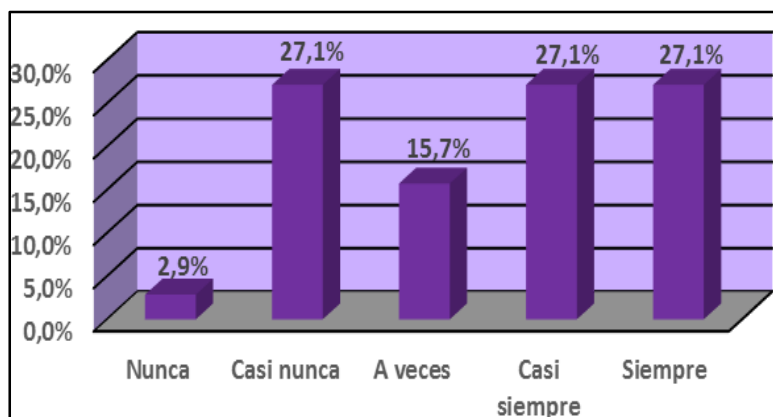
Interpretación:

Según los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo, las 70 personas que laboran en el I.S.T.P. GENOVA, del distrito de los Olivos del año 2017, respondieron de la siguiente forma: que el 38.5% de trabajadores encuestados consideran que las expectativas no están presentes en la cultura organizacional, el 44.3% de trabajadores encuestados considera que las expectativas están presentes en la cultura organizacional y un 17.1% de trabajadores encuestados consideran a veces. En conclusión, los trabajadores tienen presente las expectativas en la cultura organizacional.

Tabla 7: Dimensión Reglas de conducta (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	2,9%	2,9%	2,9%
	Casi nunca	19	27,1%	27,1%	30,0%
	A veces	11	15,7%	15,7%	45,7%
	Casi siempre	19	27,1%	27,1%	72,9%
	Siempre	19	27,1%	27,1%	100,0%
	Total	70	100,0%	100,0%	

Figura 4: *Dimensión Reglas de conducta (Agrupado)*



Interpretación:

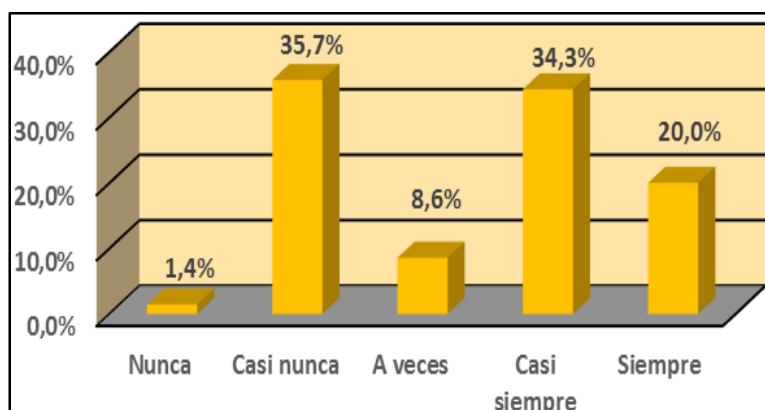
Según los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo, las 70 personas que laboran en el I.S.T.P. GENOVA, del distrito de los Olivos del año 2017, respondieron de la siguiente forma: que el 30.0% de trabajadores encuestados consideran que las reglas de conducta no están presente en la cultura organizacional, el 54.2% de trabajadores encuestados considera que las reglas de conducta están presente en la cultura organizacional y un 15.7% de trabajadores encuestados consideran a veces. En conclusión, los trabajadores tienen presente las reglas de conducta en la cultura organizacional.

1.14.2 Variable 2: Motivación

Tabla 8: *Dimensión Motivación interna (Agrupado)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,4%	1,4%	1,4%
	Casi nunca	25	35,7%	35,7%	37,1%
	A veces	6	8,6%	8,6%	45,7%
	Casi siempre	24	34,3%	34,3%	80,0%
	Siempre	14	20,0%	20,0%	100,0%
	Total	70	100,0%	100,0%	

Figura 5: Dimensión Motivación interna (Agrupado)



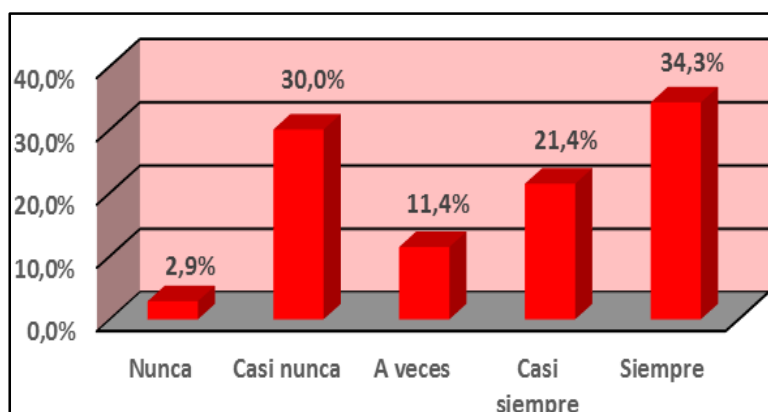
Interpretación:

Según los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo, las 70 personas que laboran en el I.S.T.P. GENOVA, del distrito de los Olivos del año 2017, respondieron de la siguiente forma: que el 37.1% de trabajadores encuestados consideran que la motivación interna no está presente en la motivación laboral, el 54.3% de trabajadores encuestados considera que la motivación interna está presente en la motivación laboral y un 8.6% de trabajadores encuestados consideran a veces. En conclusión, los trabajadores tienen presente que la motivación interna está presente en la motivación laboral.

Tabla 9: Dimensión Motivación externa (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	2,9%	2,9%	2,9%
	Casi nunca	21	30,0%	30,0%	32,9%
	A veces	8	11,4%	11,4%	44,3%
	Casi siempre	15	21,4%	21,4%	65,7%
	Siempre	24	34,3%	34,3%	100,0%
	Total	70	100,0%	100,0%	

Figura 6: *Dimensión Motivación interna (Agrupado)*



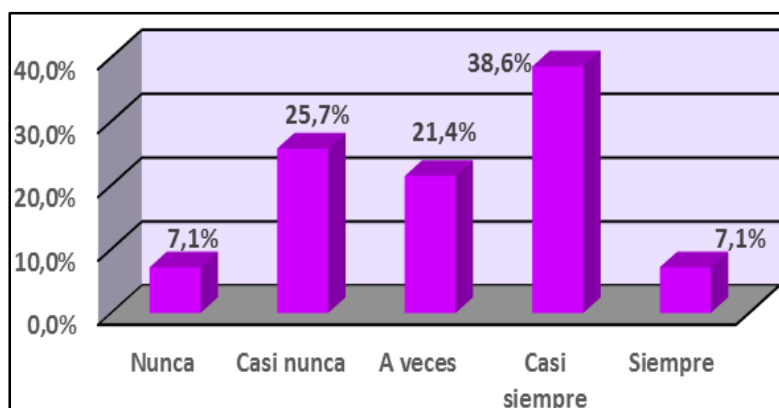
Interpretación:

Según los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo, las 70 personas que laboran en el I.S.T.P. GENOVA, del distrito de los Olivos del año 2017, respondieron de la siguiente forma: que el 32.9% de trabajadores encuestados consideran que la motivación externa no está presente en la motivación laboral, el 55.7% de trabajadores encuestados considera que la motivación externa está presente en la motivación laboral y un 11.4% de trabajadores encuestados consideran a veces. En conclusión, los trabajadores tienen presente que la motivación externa está presente en la motivación laboral.

Tabla 10: *Dimensión Nivel de esfuerzo y la persistencia (Agrupado)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	7,1%	7,1%	7,1%
	Casi nunca	18	25,7%	25,7%	32,9%
	A veces	15	21,4%	21,4%	54,3%
	Casi siempre	27	38,6%	38,6%	92,9%
	Siempre	5	7,1%	7,1%	100,0%
	Total	70	100,0%	100,0%	

Figura 7: Dimensión Nivel de esfuerzo y la persistencia (Agrupado)



Interpretación:

Según los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo, las 70 personas que laboran en el I.S.T.P. GENOVA, del distrito de los Olivos del año 2017, respondieron de la siguiente forma: que el 32.9% de trabajadores encuestados consideran que el nivel de esfuerzo y la persistencia no está presente en la motivación laboral, el 45.7% de trabajadores encuestados considera que el nivel de esfuerzo y la persistencia está presente en la motivación laboral y un 21.4% de trabajadores encuestados consideran a veces. En conclusión, los trabajadores tienen presente que el nivel de esfuerzo y la persistencia está presente en la motivación laboral

1.15 Prueba de normalidad

Para determinar el tipo de estadístico (paramétrico o no paramétrico) a emplear se realizará la prueba de normalidad.

Hipótesis de normalidad:

H_0 : La distribución de la muestra **sigue una distribución normal**

H_1 : La distribución de la muestra **no sigue una distribución normal**.

Significación:

a. Sig. I = 0.05 o 5%

b. Nivel de aceptación= 95%

Regla de decisión:

a. Sig. E < Sig. I (0.05) entonces se rechaza Ho.

b. Sig. E > Sig. I (0.05) entonces se acepta Ho.

Regla de decisión:

1. Tamaño de muestra $N \leq 50$ se aplicará el estadístico Shapiro-Wilk

2. Tamaño de muestra $N > 50$ se aplicara el estadístico Kolmogorov-Smirnov

Tabla 11: Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,189	70	,000	,862	70	,000
Motivación	,209	70	,000	,875	70	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

Observando la **Tabla 11** se decidió usar el estadístico **Kolmogorov – Smirnov**, porque la muestra estuvo conformada por 70 colaboradores. Así mismo la variable Cultura Organizacional y la Motivación tienen un nivel de significancia encontrado menor que el nivel de significancia asumido para la presente investigación, es decir ($0.001 < 0.05$, $0.000 < 0.05$), entonces según la regla de decisión se rechaza la H_0 y en consecuencia se acepta la H_1 , por lo tanto, el presente estudio, no tiene distribución normal.

1.16 Estadística inferencial

Mediante la estadística inferencial se determinará la comprobación de las hipótesis planteadas en la presente investigación, en donde el contraste para esta investigación se aplicarán pruebas **no paramétricas**, mediante la Prueba de Rho de Spearman, debido a que se empleó como instrumento el cuestionario tipo Likert.

Según Hernández et al. (2014, p. 305), indica que el coeficiente de correlación de Spearman, “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”, la cual se detalla a continuación:

Tabla 12. *Rango de interpretación correlación*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014, p. 305)

1.16.1 Prueba de hipótesis general

Existe relación significativa entre el desarrollo de la **cultura organizacional** y la **motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

Hipótesis Nula (H0): No existe una relación significativa entre la **cultura organizacional** y la **motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

Hipótesis alterna (H1): Existe una relación significativa entre la **cultura organizacional** y la **motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

Significación:

- a. Sig. I = 0.05 o 5%
- b. Nivel de aceptación= 95%

Regla de decisión:

- a. Sig. E < Sig. I (0.05) entonces se rechaza Ho.
- a. Sig. E > Sig. I (0.05) entonces se acepta Ho

Tabla 13. Prueba de correlación de variables- hipótesis general

		La cultura organizacional	La motivación laboral
Rho de Spearman	La cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,845**
		N	,000
	La motivación laboral	Coeficiente de correlación	70
		Sig. (bilateral)	,845**
		N	,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La Tabla 13 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 <0.05”, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.845**, lo cual indica que es una **correlación positiva muy fuerte**. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre **La cultura organizacional** y **La motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

1.16.2 Prueba de hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre los **principios fundamentales** y la **motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

Hipótesis Nula (H0): No existe una relación significativa entre los **principios fundamentales** y la **motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

Hipótesis alterna (H1): Existe una relación significativa entre los **principios fundamentales** y la **motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

Significación:

- a. Sig. I = 0.05 o 5%
- b. Nivel de aceptación= 95%

Regla de decisión:

a. Sig. E < Sig. I (0.05) entonces se rechaza Ho.

a. Sig. E > Sig. I (0.05) entonces se acepta Ho

Tabla 14. Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 1

		Principios Fundamentales	La motivación laboral
Rho de Spearman	Principios Fundamentales	Coefficiente de correlación	,858**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70
	La motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La Tabla 14 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 <0.05”, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.858**, lo cual indica que es una **correlación positiva muy fuerte**. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre **Los principios fundamentales** y **La motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

1.16.3 Prueba de hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre **las creencias** y **la motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

Hipótesis Nula (H0): No existe una relación significativa entre **las creencias** y **la motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

Hipótesis alterna (H1): Existe una relación significativa entre las **creencias** y **la motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

Significación:

- a. Sig. I = 0.05 o 5%
- b. Nivel de aceptación= 95%

Regla de decisión:

- a. Sig. E < Sig. I (0.05) entonces se rechaza Ho.
- a. Sig. E > Sig. I (0.05) entonces se acepta Ho

Tabla 15. Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 2

			Las creencias	La motivación laboral
Rho de Spearman	Las creencias	Coefficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	La motivación laboral	Coefficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La Tabla 15 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 <0.05”, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.752**, lo cual indica que es una **correlación positiva considerable**. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna indicando que existe una relación positiva considerable entre **Las creencias** y **La motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

1.16.4 Prueba de hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre las **reglas de conducta** y la **motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

Hipótesis Nula (H0): No existe una relación significativa entre las **reglas de conducta** y la **motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

Hipótesis alterna (H1): Existe una relación entre las **reglas de conducta** y la **motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

Significación:

- a. Sig. I = 0.05 o 5%
- b. Nivel de aceptación= 95%

Regla de decisión:

- a. Sig. E < Sig. I (0.05) entonces se rechaza Ho.
- a. Sig. E > Sig. I (0.05) entonces se acepta Ho

Tabla 16. Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 3

			Reglas de conducta	La motivación laboral
Rho de Spearman	Reglas de conducta	Coefficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	La motivación laboral	Coefficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La Tabla 16 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 <0.05”, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.810**, lo cual indica que es una **correlación positiva muy fuerte**. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre **Las reglas de conducta** y **La motivación laboral** del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

IV. DISCUSIÓN

Objetivo e hipótesis general:

Se tuvo como objetivo principal de esta investigación determinar la relación entre la cultura organizacional y el nivel de motivación laboral del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017. De acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una correlación positiva muy fuerte de la variable Cultura organizacional sobre la variable motivación laboral.

También existe coherencia con los resultados de los trabajos previos realizado por Álvarez (2013) en su investigación titulada: “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001. Lima” para obtener el título de licenciatura en Comunicación Social en la Universidad Nacional de Mayor de San Marcos, Perú, planteo como objetivo general, analizar la importancia de la cultura organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal en el Ínsito de Oftalmología, identificando los principales problemas laborales y su influencia en el grado de satisfacción del paciente. Llego a las siguientes conclusiones que a manera de resumen se detallan las siguientes: a) refiere que la cultura es aquella que reúne todo lo perteneciente en una organización y todo aquello que la conforman, las actividades que desarrollan los trabajadores, los empleadores entre otros aspectos que reúne además valores, principios, ceremonias, actitudes y los líderes de la organización, de modo tal que al existir responsabilidades del personal en sus actividades laborales son responsables por ello porque la cultura lo permite y por consiguiente los climas organizacionales son favorables. b) Que la cultura organizacional del INO es desequilibrada toda vez el área operativa (explicita) de la organización no guarda relación con el área Implícita (valores, creencias) la misma que desencadena en los grupos que la conforman comportamientos de conformismo, proteccionismo personal, culpabilidad, temor, represalias, dependencia, entre otros.

Dichos resultados son coherentes con la teoría de la Motivación de Maslow, quien nos menciona que la motivación es el éxito de los proyectos de transformación donde depende del talento y de la aptitud de la dirección para cambiar. (2008, P.50).

De acuerdo a la hipótesis general que tuvo la investigación de que, si existe relación entre las variables cultura general y Motivación Laboral del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017, según la tabla N°13 en la Prueba de Hipótesis General se tuvo como resultado una correlación de Rho de Spearman de 0.845**, lo cual indica que existe una correlación positiva muy fuerte. Así mismo la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se debe rechazar la hipótesis H_0 , es decir que se acepta la hipótesis alterna H_1 . Por lo se concluyó que si existe relación entre dichas variables.

Objetivo e hipótesis específico 1

Se tuvo como objetivo principal de esta investigación determinar la relación entre los principios fundamentales y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017. De acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una correlación positiva muy fuerte de los principios fundamentales y la motivación del personal.

También existe coherencia con los resultados de los trabajos previos realizado por Mazariegos (2015) en su investigación titulado “Motivación y desempeño laboral” previo a conferírsele el título de psicología de industria/organizacional en el grado académico de licenciada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, tuvo como objetivo general implementar un proceso adecuado y necesario de talleres y capacitaciones para aumentar la motivación para el personal administrativo de la empresa de la zona 1 de Quetzaltenango. Se llegó a las siguientes conclusiones que a manera de resumen se detallan: A) Que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de la ciudad de Quetzaltenango. B) Que los trabajadores de la empresa alimentaria en sus puestos de trabajo realizan sus actividades de conformidad a los lineamientos señalados y con mucho entusiasmo toda vez que también reciben incentivos y recompensas económicas que inciden muchísimo al buen desempeño laboral de los trabajadores C) Que los resultados obtenidos con la escala de Likert se ha llegado a corroborar que la mayoría de los ítems responden favorablemente al objeto del estudio, en el sentido de que la

motivación es uno de los factores para el buen desempeño de los trabajadores de la mencionada empresa.

Dichos resultados son coherentes con la teoría de la Motivación de Maclelland, donde clasifica a las necesidades en tres categorías, la misma que provienen por que las personas buscan satisfacer tres tipos de necesidades básicas, entre ellas tenemos el logro, la afiliación y poder.

De acuerdo a la primera hipótesis específica 1 se concluyó que, si existe relación entre los principios fundamentales y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017, según la tabla N°14 en la Prueba de Hipótesis específica 1 se tuvo como resultado una correlación de Rho de Spearman de 0.858**, lo cual indica que existe una correlación positiva muy fuerte. Así mismo la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se debe rechazar la hipótesis H_0 , es decir que se acepta la hipótesis alterna H_1 . Por lo se concluyó que si existe relación entre dichas variables.

Objetivo e hipótesis específico 2

Se tuvo como objetivo principal de esta investigación determinar la relación entre creencias de superación y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017. De acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una correlación positiva considerable entre las creencias de superación y la motivación laboral.

También existe coherencia con los resultados de los trabajos previos realizado por Alvitez y Ramírez (2013) en tesis titulado "Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013" para obtener el título de licenciado en administración en la Universidad Privada Antenor Orrego, Perú, tuvieron como objetivo general determinar la relación existente entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación de los empleados de la Empresa del Grupo Almer. Los autores llegaron a las siguientes conclusiones que a manera de resumen se detallan: Que efectivamente existe una clara relación entre los programas de incentivo y

compensación de la Empresa con la motivación de los trabajadores, del mismo modo, el resultado obtenido se llega a determinar que la Empresa Grupo Almer en cuanto a las compensaciones y programas de incentivo no existe toda vez que al ser solo el sueldo como único medio no genera motivación en los trabajadores. Del mismo modo se ha llegado a determinar que el nivel de satisfacción de los trabajadores en la empresa citada anteriormente, es bajo, la misma que comprende en porcentajes

Dichos resultados son coherentes con la definición de Soriano quien nos manifiesta que en palabras sencillas la motivación se da cuando por la naturaleza misma de la persona, la motivación nace en el interior de la persona para satisfacer su deseo, su crecimiento personal, su su apredizaje entre otros aspectos.

De acuerdo a la hipótesis específica 2 que tuvo la investigación de que, si existe relación entre las creencias de superación y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017, según la tabla N°15 en la Prueba de Hipótesis General se tuvo como resultado una correlación de Rho de Spearman de 0.752, lo cual indica que existe una correlación positiva considerable. Así mismo la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se debe rechazar la hipótesis H_0 , es decir que se acepta la hipótesis alterna H_1 . Por lo se concluyó que si existe relación entre dichas variables.

Objetivo e hipótesis específico 3.

Se tuvo como objetivo principal de esta investigación determinar la relación entre las reglas de conducta y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017. De acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una correlación positiva muy fuerte de la variable reglas de conducta y la variable motivación laboral.

También existe coherencia con los resultados de los trabajos previos realizado por Morocho (2012) en su investigación titulada "Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red n° 7 Callao", para optar el grado académico de maestro en educación

en la Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primario pertenecientes a la red N° 7 de la región Callao. Llego a las siguientes conclusiones que a manera de resumen se detallan: existe correlación significativa alta entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la red N° 7 del callao toda vez que existe un clima organizacional en las instituciones de nivel primario en la que el desempeño laboral es resultado de la misma.

Dichos resultados son coherentes con la definición de Meza (2015) sostiene con respecto a la motivación de la siguiente manera: La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta (p. 14)

De acuerdo a la hipótesis específica 3 que tuvo la investigación de que, si existe relación significativa entre las reglas de conducta y la motivación laboral del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017, según la tabla N°16 en la Prueba de Hipótesis específica 3 se tuvo como resultado una correlación de Spearman 0.810^{**} , lo cual indica que es una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre las reglas de conducta y la motivación laboral del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017.

V. CONCLUSIÓN

En la presente investigación se pudo llegar a las siguientes conclusiones.

- 5.1. Se ha determinado que existe relación positiva muy fuerte (Rho de Spearman = 0.845**, $P = 0.000$, $N = 0.000$ KS) entre el desarrollo de la cultura organizacional y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.
- 5.2. Se ha determinado que existe relación positiva muy fuerte ((Rho de Spearman = 0.858**, $P = 0.000$, $N = 0.000$ KS) entre los principios fundamentales y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.
- 5.3. Se ha determinado que existe relación positiva considerable (Rho de Spearman = 0.752, $P = 0.000$, $N = 0.000$ KS) entre las creencias de superación y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.
- 5.4. Se ha determinado que existe relación positiva muy fuerte (Rho de Spearman = 0.810, $P = 0.000$, $N = 0.000$ KS) las reglas de conducta y la motivación laboral del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”, en el distrito de los Olivos, 2017.

VI. RECOMENDACIONES

Luego del análisis profundo de los resultados de la presente investigación se propusieron algunas recomendaciones para la mejora de la empresa.

1. Se recomienda que se consolide la cultura organizacional, mediante la implementación y la comunicación de políticas que permitan al personal participar en mayor medida en el desarrollo empresarial.
2. Se recomienda fortalecer la motivación laboral en la gestión de recursos humanos, mediante la ejecución de un plan de capacitación, con la finalidad de mejorar la formación permanente del personal y así mismo la mejora del servicio de atención a los clientes
3. Se recomienda implementar un sistema de desarrollo de las capacidades y habilidades de trabajo, donde el trabajo pueda descubrir sus habilidades y desarrollarlas para el beneficio de la empresa.
4. Se recomienda implementar estrategias, para reforzar los derechos y obligaciones de los trabajadores para mejorar las reglas de conducta de los trabajadores y como consecuencia mejorar la motivación de ellos en la empresa.

REFERENCIAS

- Alvarez, S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. abril-agosto 2001*. Lima, Peru.
- Alvetez, F., & Ramirez, M. (2013). *relacion entre el programa de compensacion e incentivos y la motivacion en los empleados de la empresa del grupo Almer trujillo- 2013*. Trujillo, Peru .
- Barrera, R. (2013). El concepto de la cultura: definiviones, debates y usos y sociales. *Revista de claseshistori*, 2-24.
- Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). *Motivacion laboral y compensaciones: una investigacion de orientacion teorica*. Santiago, Chile.
- Calderon, Z. (2013). *la cultura organizacional en la estabilidad laboral* . Quetzaltenango, Guatemala.
- Carrasco Díaz, S. (2008). *Metodología de la Investigación científica* (2.da ed.). Lima: San Marcos.
- DRAE. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23° Edicion ed.). Madrid, España: Editorial Espasa.
- Enriquez, P. (2014). *Motivacion y desempeño laboral de los empleados del instituto de la vision en mexico*. Mexico. Rep Federal.
- Falcones, G. (2014). *estudio descriptivo dela cultura organizacional de los colaboradores dela unidad de negocio de supply y chain guayaquil de nestle ecuador*. Guayaquil-Ecuador.
- Figuerola, L. (2015). *Relacion entre la cultuira organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institucion gubernamental* . Guatemala.
- Garcia, V. (2012). *La motivacion laboral estudio descriptivo de algunas variables*. Valladolid, España.
- Grados, J., & Gonzales, J. (2015). *Aplicacion de un programa de motivacion para incrementar el nivel desatisfaccion laboral de los trbajadores de la empresa*

agrotransportes Gonzales s.r.l de la ciudad de trujillo, periodo abril-junio del año 2015. Trujillo, Peru.

Hernandez, J. (2007). *Un diagnostico de cultura organizacional en la institucion educativa: el caso dela sepi-upiicsa*. Mexico, Rep. Federal: UPIICSA.

Llacchua, F. (2015). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional josé maría arguedas. andahuaylas, 2015*. Andahuaylas, Peru.

Mairén, C. (2011). *Propuesta metodologica parael estudio e intervencion de la cultura organizacional*. Guatemala.

Mazariegos, M. (2015). *Motivacion y desempeño laboral* . Quetzaltamango, Guatemala.

Ramírez Erazo, R. (2010). *Proyecto de Investiagación*. Lima: Fondo Editorial AMADP.

Ramos Suyo , A. J. (2012). *Estructure el Marco Teórico en su Tesis de Posgrado en Derecho*. Lima: Grijley.

Rivas, M. S. (2006). *La cultura organizacional y surelacion con eldesempeño laboral del personal adscrito al centro clinico quirurgico divino niño c.a*. Maturin, Venezuela .

Sánchez, M. (2010). *Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación*. Queretaro, Mexico.

Sociedad Hispano Americana de Psicología Aplicada. (2011). *Valores y creencias desde la programacion neurolinguistica p.n.l*. Madrid, España.

Soriano, M. (s.f). *La motivacion, pilar basico de todo tipo de esfuerzo*. Zaragoza, España.

Valencia, H. (2006). La definicion de los principios en el derecho internacional contemporaneo. *Revista facultad de derecho y ciencias politicas*, 69-124.

Vásquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexion . *Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educacion* , 73-91.

Zavala, O. (2014). *Motivacion y satisfacion laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas* . Mexico, D.F.

ANEXOS

Anexo A: Instrumento de medición

CUESTIONARIO

EL PRESENTE CUESTIONARIO TIENE COMO FINALIDAD DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO “GENOVA”, EN EL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2017

Este cuestionario es anónimo, por tanto, responde lo más objetiva y libremente posible.

Marque con una (x) en el recuadro correspondiente según su criterio se ajuste a la verdad.

1= Nunca		2=Casi nunca		3=Algunas veces		4=Casi siempre		5= Siempre	
N	CONTENIDO	1	2	3	4	5			
1	El respeto por la dignidad de la persona le parece importante en su centro de trabajo								
2	Estás de acuerdo con los principios impartidos en su centro laboral								
3	Se siente comprometido trabajando en su centro de trabajo								
4	Ha tenido oportunidad de participar en orientaciones que su centro de trabajo promueve								
5	Conoce y forma parte de las costumbres de su centro de trabajo								
6	En su centro de trabajo se organizan grupos de danzas folklóricas donde se usan trajes típicos								
7	Los proyectos puestos a conocimiento al personal de trabajo indican siempre un clima de cultura adecuada								
8	Está de acuerdo con las metas que su centro de trabajo impone								
9	Su jefe o supervisor inmediato fomenta el cumplimiento de todas las reglas de convivencia								
10	Es tu responsabilidad entregar los trabajos encomendados por tu jefe a tiempo								
11	Realiza las tareas y actividades puntualmente que se le encomiendan en su centro de trabajo								
12	La cultura organizacional le permite desarrollar su actividad laboral respetando los derechos y obligaciones de los demás								
13	Considera usted que el respeto y la igualdad son fundamentales para el cumplimiento de las reglas de conducta								
14	Se siente satisfecho por lo que aprende en su centro de trabajo								
15	La labor encomendada por su jefe le motiva a superarte mejor en tu área de trabajo								
16	Es importante la vocación de una persona para desarrollarse correctamente en su centro de trabajo								
17	La vocación es un factor muy importante para tu desenvolvimiento en el trabajo								
18	El incremento salarial le motiva a trabajar mejor en su área de trabajo								
19	El otorgamiento de las asignaciones o bonificaciones le motiva a trabajar y desempeñarse mejor en su área de trabajo								
20	El ascenso en el trabajo es el resultado de tu desempeño laboral								
21	Estás trabajando arduamente para el ascenso de tu puesto de trabajo								
22	El esfuerzo laboral se debe a que quieres alcanzar tus metas trazadas								
23	El esfuerzo que le dedicas a tu trabajo es recompensado por tu jefe								
24	En tu área laboral no dejas de lado lo que no puedes, sino intentas poder terminarlo								
25	La persistencia laboral es clave para mantenerse en su puesto de trabajo								

Fuente: elaboración propia

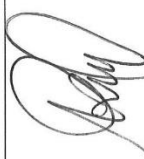
Anexo B: Validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO GENOVA, EN EL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2017.							
Apellidos y nombres del investigador: Matta Rubio Rosali							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Carlos Casiano Pedraza</i>							
<i>Dr. EN ADMINISTRACIÓN</i>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Cultura Organizacional	Principios fundamentales o básicos	Respeto por la dignidad de la persona	¿El respeto por la dignidad de la persona le parece importante en su centro de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	✓		
			¿Estás de acuerdo con los principios impartidos en su centro laboral?		✓		
		Compromiso social	¿Se siente comprometido trabajando en su centro de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	✓		
			¿Ha tenido oportunidad de participar en orientaciones que su centro de trabajo promueve?		✓		
	Creencias	Tradiciones y costumbres	¿Conoce y forma parte de las costumbres de su centro de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca	✓		

			¿En su centro de trabajo se organizan grupos de danzas folklóricas donde se usan trajes típicos?	5. Nunca			
Expectativas	Proyectos a futuro		¿Los proyectos puestos a conocimiento al personal de trabajo indican siempre un clima de cultura adecuada?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
			¿Está de acuerdo con las metas que su centro de trabajo impone?				
			¿Su jefe o supervisor inmediato fomenta el cumplimiento de todas las reglas de convivencia?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
Reglas de conducta	-Puntualidad - Responsabilidad - Honestidad - solidaridad		¿Es tu responsabilidad entregar los trabajos encomendados por tu jefe a tiempo?				
			¿Realiza las tareas y actividades puntualmente que se le encomiendan en su centro de trabajo?				
			¿La cultura organizacional le permite desarrollar su actividad laboral respetando los derechos y obligaciones de los demás?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
	derechos y obligaciones						

	Ascenso en el trabajo	¿El ascenso en el trabajo es el resultado de tu desempeño laboral?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
		¿Estas trabajando arduamente para el ascenso de tu puesto trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
	Nivel de esfuerzo y la persistencia	Esfuerzo laboral	¿El esfuerzo laboral se debe a que quieres alcanzar tus metas trazadas?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca		
		Persistencia laboral	¿El esfuerzo que le dedicas a tu trabajo es recompensado por tu jefe?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca		
Firma del experto		 Fecha 23/06/17				
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.						



ATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS						
Título de la investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO GENOVA						
EL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2017						
Relacionados y nombres del investigador: Matta Rubio Rosali						
Relacionados y nombres del experto: Dra. Rey Caraboa de Velazquez, Nevada						
OBJETO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
Cultura Organizacional	Principios fundamentales o básicos	Respeto por la dignidad de la persona	¿El respeto por la dignidad de la persona le parece importante en su centro de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca		
			¿Estás de acuerdo con los principios impartidos en su centro laboral?			
		Compromiso social	¿Se siente comprometido trabajando en su centro de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca		
			¿Ha tenido oportunidad de participar en orientaciones que su centro de trabajo promueve?			
	Creencias	Tradiciones y costumbres	¿Conoce y forma parte de las costumbres de su centro de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca		

			¿El ascenso en el trabajo es el resultado de tu desempeño labora?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
			¿Estas trabajando arduamente para el ascenso de tu puesto trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
			¿El esfuerzo laboral se debe a que quieres alcanzar tus metas trazadas?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
			¿El esfuerzo que le dedicas a tu trabajo es recompensado por tu jefe?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
			¿En tu área laboral no dejas de lado lo que no puedes, sino instes en poder terminarlo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
			¿La persistencia laboral es clave para para mantenerse en su puesto de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
Firma del experto			Fecha 21/06/14				
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO GENOVA, EN EL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2017.							
Apellidos y nombres del investigador: Matta Rubio Rosali							
Apellidos y nombres del experto: <i>Ludmila González, Gerardo Francisco</i>							
<i>Coordinador de SE. ADMINISTRACION</i>							
ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Cultura Organizacional	Principios fundamentales o básicos	Respeto por la dignidad de la persona	¿El respeto por la dignidad de la persona le parece importante en su centro de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Estás de acuerdo con los principios impartidos en su centro laboral?				
		Compromiso social	¿Se siente comprometido trabajando en su centro de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Ha tenido oportunidad de participar en orientaciones que su centro de trabajo promueve?				
	Creencias	Tradiciones y costumbres	¿Conoce y forma parte de las costumbres de su centro de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		

	Expectativas		¿En su centro de trabajo se organizan grupos de danzas folklóricas donde se usan trajes típicos?	5. Nunca		
		Proyectos a futuro	¿Los proyectos puestos a conocimiento al personal de trabajo indican siempre un clima de cultura adecuada?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca		
			¿Está de acuerdo con las metas que su centro de trabajo impone?			
	Reglas de conducta	-Puntualidad - Responsabilidad - Honestidad - solidaridad	¿Su jefe o supervisor inmediato fomenta el cumplimiento de todas las reglas de convivencia?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca		
			¿Es tu responsabilidad entregar los trabajos encomendados por tu jefe a tiempo?			
			¿Realiza las tareas y actividades puntualmente que se le encomiendan en su centro de trabajo?			
		derechos y obligaciones	¿La cultura organizacional le permite desarrollar su actividad laboral respetando los derechos y obligaciones de los demás?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca		

			¿Considera usted que el respeto y la igualdad son fundamentales para el cumplimiento de las reglas de conducta?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
Motivación Laboral	Motivación interna	satisfacción por lo que aprende	¿Se siente satisfecho por lo que aprende en su centro de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
			¿La labor encomendada por su jefe le motiva a superarte mejor en tu área de trabajo?				
		Vocación de trabajo	¿Es importante la vocación de una persona para desarrollarse correctamente en su centro de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
			¿La vocación es un factor muy importante para tu desenvolvimiento en el trabajo?				
	Motivación externa	-Incentivos económico	¿El incremento salarial le motiva a trabajar mejor en su área de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			
			¿El otorgamiento de las asignaciones o bonificaciones le motiva a trabajar y desempeñarse mejor en su área de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca			


Firma del experto		Ascenso en el trabajo	¿El ascenso en el trabajo es el resultado de tu desempeño laboral?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	✓	
		Nivel de esfuerzo y la persistencia	¿Estas trabajando arduamente para el ascenso de tu puesto trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	✓	
			¿El esfuerzo laboral se debe a que quieres alcanzar tus metas trazadas?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	✓	
			¿El esfuerzo que le dedicas a tu trabajo es recompensado por tu jefe?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	✓	
Firma del experto		Persistencia laboral	¿En tu área laboral no dejas de lado lo que no puedes, sino insistes en poder terminarlo? ¿La persistencia laboral es clave para para mantenerse en su puesto de trabajo?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	✓	
		Fecha 23/06/2017				
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.						

Anexo C: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLE		METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el desarrollo de la cultura organizacional y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo de la cultura organizacional y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017	Existe relación significativa entre el desarrollo de la cultura organizacional y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017	VARIABLE I CULTURA ORGANIZACIONAL		TIPO DE ESTUDIO: De acuerdo a su fin: Aplicada De acuerdo a su enfoque: Cuantitativa De acuerdo a su nivel: Descriptiva correlacional DISEÑO: No experimental- transeccional POBLACIÓN El total de personal del instituto superior tecnológico Génova del Distrito de los Olivos
			Dimensiones:	Indicadores	
¿Qué relación existe entre los principios fundamentales y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017?	Determinar la relación que existe entre los principios fundamentales y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017	Existe relación significativa entre los principios fundamentales y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017	Principios fundamentales o Básicos	-Respeto por la dignidad de la persona -Compromiso social -Tradiciones -Costumbres -Proyectos a futuro	
			Creencias	-Puntualidad -Responsabilidad -Honestidad	
¿Qué relación existe entre las creencias de superación y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017?	Determinar la relación que existe entre las creencias de superación y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017	Existe relación significativa entre las creencias de superación y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017	Expectativas	-solidaridad	
			Reglas de conducta	-Derechos y obligaciones	
¿Qué relación existe entre las reglas de conducta y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017?	Determinar la relación que existe entre las reglas de conducta y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017	Existe relación significativa entre las reglas de conducta y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017	VARIABLE II NIVEL DE MOTIVACION LABORAL		INSTRUMENTO: Encuesta
			Dimensiones	Indicadores	
¿Qué relación existe entre las reglas de conducta y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017?	Determinar la relación que existe entre las reglas de conducta y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017	Existe relación significativa entre las reglas de conducta y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017	Motivación interna	- satisfacción por lo que aprende	
			Motivación externa	- vocación de trabajo - incremento salarial	
¿Qué relación existe entre las reglas de conducta y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017?	Determinar la relación que existe entre las reglas de conducta y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017	Existe relación significativa entre las reglas de conducta y el nivel de motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado "GENOVA", en el distrito de los Olivos, 2017	Nivel de esfuerzo y la persistencia	-Ascenso en el trabajo -Esfuerzo laboral -Persistencia laboral	

feedback studio | CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO GENOVA, EN EL DISTRITO DE LOS OLIVOS

Es seguro | <https://ev.tumtln.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&u=1063427906&to=697760317>

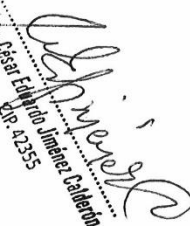

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO GENOVA, EN EL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2017
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
 MATTIA RUBIO, ROSALI MERCEDES
ASESOR:
 DR. JIMÉNEZ CALDERÓN, CÉSAR EDUARDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
LIMA - PERÚ
AÑO: 2017


 Dr. César Eduardo Jiménez Calderón
 Edp: 42355



Resumen de coincidencias		
22 %		
Se están viendo fuentes estándar		
Ver fuentes en inglés (Beta)		
Coincidencias		
1	Entregado a Universidad...	3 % >
2	Título del estudiante	>
3	recursoashilun un.edu.gr	2 % >
4	pt.scribd.com	2 % >
5	repositorio.upao.edu.pe	1 % >
6	cybercast.unsmn.edu...	1 % >
7	repositorio.une.edu.pe	1 % >
8	repositorio.unajma.edu...	1 % >

Anexo E: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **Dr. César Eduardo Jiménez Calderón**, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima norte, revisor de la tesis titulada **"Cultura organizacional y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico Privado GENOVA, en el distrito de los Olivos, 2017"**, de la estudiante **MATTA RUBIO, ROSALI MERCEDES**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa **Turnitin**.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de Marzo de 2019



Dr. César Eduardo Jiménez Calderón

Docente Asesor

DNI: 16436847

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL
PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO
GENOVA, EN EL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

MATTA RUBIO, ROSALI MERCEDES

ASESOR:

Dr. JIMÉNEZ CALDERÓN, CÉSAR EDUARDO



LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA –PERÚ

AÑO 2017

Anexo G: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, ROSALÍ MERCEDES MATO ROSIO....., identificado con DNI N° 47989366....., egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (☒), No autorizo (☐) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ARIAZO GARCÍA, EN EL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:





FIRMA

DNI: 47989366.....

FECHA: 02 de Marzo..... del 2019..

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Anexo H: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presenta la estudiante:

Srta. MATTA RUBIO, ROSALI MERCEDES

Trabajo de Investigación titulado:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO GENOVA, EN EL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2017

Para obtener el Grado Académico y/o Título Profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 07/12/2017

NOTA O MENCIÓN : 16 (Dieciséis)

Lima, 04 de marzo de 2019





MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración